



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de Derecho y Ciencias Políticas

**LA RESPONSABILIDAD EN LOS ACCIDENTES
LABORALES DURANTE EL TRABAJO REMOTO EN
LIMA 2021**

Tesis para optar el título profesional de:

ABOGADA

Autores:

Ana Noriega Delgado

Lilian Janeth Sahuja Delgado

Asesor:

Mg. Marcos Alberto Suclupe Mendoza
<https://orcid.org/0000-0003-3436-2627>

Lima - Perú

Jurado Evaluador

Jurado 1 Presidente(a)	RODRIGO OLANO ROMERO	41701270
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	NOE VALDERRAMA MARQUINA	07173421
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	MAGALI BEATRIZ BOBADILLA YZAGUIRRE	08691794
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Dedicatoria

A Jehová que es mi roca, mi fortaleza, mi apoyo y sostén para alcanzar mis metas. Mi madre Emperatriz Delgado que desde pequeña me inculco a perseguir y culminar mis objetivos, partió hace tres años con la ilusión de verme como abogada, pero sé que me mira desde el cielo y se regocija con mis logros y alegría.

Ana Noriega

Doy gracias en primer lugar a Dios por guiar mi camino, en segundo lugar a mis padres Joe Sahuá y Deonila Delgado quienes me apoyan siempre, tanto ellos como mi hijo Sebastián fueron mi soporte durante estos largos años en los que me dedique a estudiar la hermosa carrera de derecho, también quiero agradecer a mis docentes quienes han dejado una huella en mi con sus enseñanzas, para finalizar dedico esta tesis a mi abuelito Alejandro Sahuá, quien en vida tuvo el sueño de ser abogado y que ahora desde el cielo se siente orgulloso de mi.

Lilian Sahuá.

Agradecimiento

Agradezco a Jehová por ser mi apoyo constante y a mi madre Emperatriz Delgado que desde pequeña me inculco a perseguir y culminar mis objetivos.

Ana Noriega

Agradezco a Dios por guiarme siempre, a mis padres y a mi hijo por ser mi soporte, a mis docentes por haber compartido sus conocimientos en la materia y a mi abuelo Alejandro por ser uno de mis consejeros en vida.

Lilian Sahuá.

Tabla de Contenidos

Jurado Evaluador	2
Dedicatoria.....	3
Agradecimiento	4
Índice de tablas.....	7
Índice de figuras	8
Resumen.....	9
Capítulo I. Introducción	10
1.1. Realidad problemática	10
1.2. Antecedentes	11
1.3. Bases teóricas	12
1.4. Formulación del problema	22
1.5. Objetivos	22
1.5.1. <i>Objetivo general</i>	22
1.5.2. <i>Objetivos específicos</i>	22
1.6. Supuesto jurídico.....	22
1.6.1. <i>Supuesto jurídico general</i>	22
1.6.2. <i>Supuestos jurídicos específicos</i>	22
1.7. Justificación	23
Capítulo II. Método.....	24
2.1. Tipo de investigación.....	24
2.1.1. <i>Según nivel</i>	24
2.1.2. <i>Según su propósito</i>	24
2.1.3. <i>Según su enfoque</i>	25
2.2. Diseño de investigación	25
2.2.1. <i>No experimental</i>	25
2.3. Población y muestra	25
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos	27
2.5. Procedimiento y análisis de datos	27

2.6. Aspectos éticos	28
Capítulo III. Resultados	30
Capítulo IV. Discusión y conclusiones.....	38
E	44
REFERENCIAS.....	48
ANEXOS.....	55
Anexo N° 1: Matriz de consistência	55

Índice de tablas

TABLA 1.....	25
TABLA 2.....	29
TABLA 3.....	31
TABLA 4.....	33

Índice de figuras

FIGURA 1	30
FIGURA 2	30
FIGURA 3	32
FIGURA 4	32
FIGURA 5	34
FIGURA 6	35
FIGURA 7	35
FIGURA 8	36

Resumen

Como consecuencia de la pandemia generada por la Covid – 19, en marzo del año 2020 se incorporó a nuestra legislación laboral al trabajo remoto. Ello con la finalidad de que los trabajadores puedan realizar la prestación de sus servicios desde el lugar de aislamiento que usualmente coincidió con su domicilio.

Si bien dicha medida permitió la flexibilización de la relación de trabajo, la legislación dada por el gobierno para efectos de regular el trabajo remoto omitió analizar en detalle la posible generación de accidentes de trabajo en la prestación de servicios a través del trabajo remoto.

Esta circunstancia cobró mayor relevancia si tenemos en consideración que el trabajo remoto, a diferencia de otras figuras jurídicas como el teletrabajo, supuso la imposición del empleador respecto al lugar de prestación de los servicios.

Dicho esto, en el presente trabajo analizaremos la omisión legislativa antes mencionada con la finalidad de determinar el juicio de responsabilidad civil que debería adoptarse frente a un accidente de trabajo ocurrido durante el trabajo remoto, para lo cual verificaremos si corresponde la atribución de la responsabilidad civil por culpa o si conforme viene inclinándose algún sector de la jurisprudencia para los accidentes ocurridos en el centro de trabajo, debe aplicarse la responsabilidad civil objetiva por actividad riesgosa.

Debido a ello, en esta investigación se desarrollan aspectos concernientes al desarrollo de cada una de las instituciones señaladas y su posterior análisis a fin de ubicar la solución normativa para el problema planteado.

Palabras Claves: Trabajo remoto, accidente de trabajo, legislación, responsabilidad civil.

Capítulo I. Introducción

1.1. Realidad problemática

Previamente al año 2020, en el Perú existía el trabajo a distancia, teniendo como una de sus especies al teletrabajo. Sin embargo, con motivo de la pandemia generada por la Covid – 19, se implementó el denominado trabajo remoto.

Esta coyuntura forzó la implementación del trabajo remoto a efectos que a que el las empresas mantengan sus negocios, a pesar de la etapa por la que estaban pasando; debido a lo cual un gran sector de la población laboral activa fue transferida a la modalidad remota, generándose un aturdimiento en los trabajadores para asimilar este nuevo método de trabajo, requiriendo por parte de los empleadores un comportamiento más flexible y que tenga en cuenta la salud mental y física de sus trabajadores. (EFE News Services, Inc., 2021)

Una de las características del trabajo remoto consiste en que las actividades se desarrollan bajo subordinación en un espacio diferente al del centro laboral y que se emplean herramientas informáticas. Por ejemplo, las actividades laborales del Poder Judicial se realizan desde sus viviendas a través del sistema informático de la institución (Tapia 2020)

Esta misma problemática se aprecia en la modalidad de trabajo implementado por las empresas de Lima, por lo que consideramos que sería pertinente analizar las normas que regulan el trabajo remoto y los accidentes de trabajo ocurridos bajo esta modalidad.

Esta variación de modalidad, de la presencialidad al trabajo remoto conllevó a tener ciertos beneficios tanto para el empleador como para el trabajador; sin embargo, se evidenció la carencia de normativa hacia la posibilidad de un accidente de trabajo en el lugar de aislamiento.

Es preciso indicar que existe una normativa que regula los accidentes de trabajo en la modalidad presencial; sin embargo, esto no se evidencia en la modalidad de trabajo remoto, dejando a los empleados sin herramientas legales para poder hacerle frente a algún accidente ocurrido en el lugar de aislamiento durante las labores realizadas para la empresa. Dejando expuesto la necesidad de cubrir el derecho constitucional a la vida y la salud, el cual debía de ser resguardada por el empleador mediante revisión previa del lugar en el cual se brindaría los servicios e identificar los riesgos que podrían dañar a los trabajadores.

Si bien es cierto, el empleador realiza capacitaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, esto no se desarrolló cuando inició la modalidad de trabajo remoto, evidenciando la falta de capacitación que conllevó a la necesidad de identificar al responsable ante un accidente de trabajo,

ya sea el trabajador o empleador, es aquí donde nace nuestra interrogante respecto a la responsabilidad que debe aplicarse a un accidente de trabajo en la modalidad del trabajo remoto.

Si bien es cierto en los accidentes de trabajo se ha establecido que corresponde la aplicación de la responsabilidad civil contractual por inejecución de obligaciones, existen diversos pronunciamientos judiciales que vienen “objetivando” dicha responsabilidad conforme se ha indicado en el VII Pleno Supremo Laboral. Sin embargo, dicho pleno fue emitido en el marco de la realización de labores presenciales, por lo que corresponde analizar qué régimen de responsabilidad civil corresponde aplicar en los accidentes de trabajo en el trabajo remoto y determinar cuáles serían las actividades que formarían parte de la diligencia ordinaria por parte del empleador.

1.2. Antecedentes

(López, Vásquez 2019), en su tesis “Efecto de la Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para la Empresa J y R Servicios Múltiples Chugur S.R.L - Cajamarca 2019”, concluye que la implementación de un sistema de seguridad y salud ocupacional en la empresa J y R fue desarrollado de acuerdo a la ley N°29783 – TR y en el decreto supremo 024-2016 EM, con el objetivo prevenir accidentes laborales, proteger la integridad física del trabajador, minimizar accidentes e incidentes en el área de trabajo incluyendo varios cambios. Esta tesis fue perfilada solo para el trabajo presencial.

(López 2020), en el documento de trabajo IELAT “Flexibilidad, protección del empleo y seguridad social durante la pandemia global del Covid-19”, refiere que como parte de la protección al trabajador refuerzan medidas para atender nuevas situaciones que atiende el Covid – 19 asimilándolas como accidentes laborales.

(Álvarez 2020), en su trabajo de investigación “Tratamiento Jurisprudencial de la Responsabilidad Civil Empresarial por Accidentes de Trabajo en el Perú”, concluye según lo definido en el VI pleno jurisdiccional laboral y previsional, el empleador es responsable del cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y optimizar el nivel de prevención de riesgos laborales.

(Higinio 2021), en su tesis “Las Medidas de Prevención de Seguridad y Salud y su Incidencia en el Trabajo Remoto, durante la Pandemia, Covid-19, Miraflores, 2020”, concluye que en la modalidad de trabajo remoto se generan riesgos laborales cuando no existe prevención, ni

control de los accidentes y la salud de los colaboradores en su domicilio, además todo esto pueden suceder al momento de que el trabajador se traslada desde su hogar al centro laboral y viceversa cuando estos realizan una modalidad mixta. Por lo tanto, existen lagunas normativas respecto a los riesgos laborales en esta modalidad, las cuales deben ser reguladas específicamente y ser actualizadas constantemente para la mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

(Flores, Sarzo 2020) en su tesis -Los alcances del deber de prevención en el trabajo a distancia: visión crítica de la Seguridad y Salud en el Trabajo aplicada al teletrabajo y trabajo remoto-, señala que debe de ser más flexible el deber de prevención al ser aplicadas en estas modalidades de prestación, de lo contrario, se dificultaría la posibilidad de que el empleador ejerza adecuadamente el deber de prevención, ya que, existen las limitaciones físicas y las relacionadas a los derechos de los trabajadores. Las limitaciones que afectarían al empleador para adaptar la jerarquía de riesgos, buscan identificar, disminuir o eliminar los mismos que desencadena una situación que imposibilite incluso cumplir cuidadosamente (bajo la lógica de cumplir obligaciones) este deber.

1.3.Bases teóricas

Categoría: Trabajo remoto

Definiciones.

(Arellano 2018), indica que es común concebir el trabajo bajo una lógica presencialista, asumiendo que el lugar físico donde lo desempeñamos es un lugar donde tenemos que llegar a diario desde nuestras casas, que este lugar físico corresponde a la empresa y que además de nuestro desempeño, lo que se evaluará en nuestra estadía física en el lugar de trabajo.

Actualmente este paradigma lentamente está variando privilegiándose la obtención de resultados y la productividad por sobre la presencia.

(Valencia 2018), refiere que la tecnología da paso a nuevas formas de trabajo al mismo tiempo que genera cambios en los empleos desde el espacio físico de nuestras oficinas para ser trasladada a nuestras viviendas que es concebido como trabajo remoto. Inicialmente fue acuñado por el científico de la Nasa Jack Nilles en el año de 1973 dio luz al término “teletrabajo” y que más adelante sería conocido como trabajo remoto, esta concepción se dio como producto de la crisis petrolera y se planteó que se podía ahorrar si los empleados trabajaran desde sus hogares.

(Cabanillas 2020), el trabajo remoto tiene la propiedad de facilitar el trabajo manual o administrativo, las mismas que se llevan a cabo fuera de la oficina o en instalaciones con apoyo tecnológico e informático donde se desempeñan con eficiencia y sin perjudicarse de forma económica en la remuneración y los acuerdos pactados en el contrato. Así, el objetivo de laborar bajo la modalidad remota es garantizar la protección al personal vulnerable por motivo de edad o enfermedades preexistentes, las modificaciones están sujetas a lo establecido de acuerdo a ley y para vigilar el cumplimiento de esta modalidad el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo realiza la fiscalización.

(Palacios (2020), en el instituto vasco de seguridad y salud laboral, define al trabajo remoto como aquella modalidad de trabajo momentánea a distancia que nace y se reglamenta a partir de la emergencia sanitaria por la COVID -19, las actividades laborales se desempeñan con equipos informáticos, soporte técnico o físico proporcionada por el empleador.

Legislación y jurisprudencia

Legislación

- El trabajo remoto inicialmente fue regulado por el Decreto de Urgencia 026-2020, en el título II del presente D.U., el cual en su artículo 16 menciona lo siguiente: el trabajo remoto se caracteriza por la prestación de servicios subordinada, con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita.

En cuanto a las obligaciones del empleador y trabajador en el Artículo 18. Señala que son obligaciones del empleador. 18.1.1 No afectar la naturaleza del vínculo laboral, la remuneración, y demás condiciones económicas salvo aquellas que por su naturaleza se encuentren necesariamente vinculadas a la asistencia al centro de trabajo o cuando estas favorezcan al trabajador. En cuanto al punto 18.1.2 Informar al trabajador sobre las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo que deben observarse durante el desarrollo del trabajo remoto. Así mismo, en el punto 18.2. Son obligaciones del trabajador: 18.2.2 Cumplir las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo informadas por el empleador.

- El Decreto de Urgencia N° 115-2021, Decreto de urgencia que modifica los D.U. N° 026-2020 y N° 078-2020 y el D.L. N° 1505, señala que el Título II del D.U. N°026-2020 el cual menciona

al trabajo remoto ampliará su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2022.

- En la guía para la aplicación del trabajo remoto, emitida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo, menciona en el numeral 9 que: el empleador debe indicar el canal a través del cual el trabajador pueda comunicarle sobre riesgos adicionales identificados o los accidentes de trabajo que ocurran a fin de adoptar las medidas pertinentes.
 - El decreto supremo N° 005-2012 TR, en el capítulo III, organización del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, artículo 26 inciso a, señala que se debe garantizar en todas las instancias la seguridad y la salud en el trabajo.
 - Protocolo de San Salvador (1988), Artículo 7 Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo, menciona lo siguiente:
 - e. la seguridad e higiene en el trabajo;
 - g. la limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos.
- Lo que este artículo quiere señalar es que el Estado tiene el deber de generar leyes en pro del empleado para que puedan trabajar en condiciones dignas y con seguridad, ya sea en el área que se desenvuelva.
- El Decreto supremo N°010-2020 TR, en el Artículo 3.- Definiciones a) Trabajo remoto: es la prestación de servicios subordinada con la presencia física del/la trabajador/a en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita. Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante medios informáticos, de telecomunicaciones u análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo que no requiera la presencia física del/la trabajador/a en el centro de labores.

Categoría: Responsabilidad Civil

Definiciones:

- (Vidal 2001), señala que la responsabilidad es sinónimo de la obligación de indemnizar el daño producto del perjuicio y que al mismo tiempo determina el grado de responsabilidad.
El origen y significado de la palabra responsabilidad recae en la raíz latín “spondere” que indica comprometer, comprometerse o ligarse como deudor. A partir de esta raíz en Roma se denominó “respondere” ante el no cumplimiento de un compromiso vinculado a una relación

jurídica y “responsus” hace referencia a la relación jurídica preestablecida.

También señala que la culpa, al ser un elemento de la responsabilidad civil, sus inicios fueron mediante el tratamiento que el Derecho Romano le realizó a la inejecución de las obligaciones, además de complementar con el daño para generar la obligación indemnizatoria.

Históricamente, la responsabilidad aquiliana era una responsabilidad objetiva, mientras que era subjetiva la que originaba la inejecución de obligaciones. Según los romanistas, en el período del Derecho Pretoriano se introdujo la idea de la culpa como elemento indispensable para el ejercicio de las acciones nacidas de la Lex Aquilia.

Asimismo, menciona que la responsabilidad civil en su tratamiento dual fue influenciada por obra de la doctrina proveniente del Código Francés a lo largo del siglo XIX bajo el principio rector de la culpa. Cabe mencionar, que al finalizar el siglo XIX, la jurisprudencia francesa, en materia de responsabilidad extracontractual, dio un notable cambio al introducir, como variante de la responsabilidad subjetiva o fundada en la culpa, la responsabilidad sustentada en el riesgo del uso de artefactos riesgosos, así se estableció, bajo este juicio, la obligación indemnizatoria basada en el hecho objetivo del daño causado.

El Código vigente desde 1984 ha realizado un claro retorno al tener presente la teoría tradicional de la responsabilidad subjetiva, aunque ha acogido la responsabilidad por riesgo, en materia de responsabilidad contractual mantiene absoluta inclinación a la teoría clásica de la culpa.

- (Escobar 2012) en su artículo de trabajo de grado “Tesis extensiva de la responsabilidad civil contractual” menciona que, si nos enfocamos en la semántica, diríamos que la responsabilidad contractual se entendería como el incumplimiento de obligaciones contractuales, excluyendo a las demás clases de obligaciones u otra clase de posiciones jurídicas en las que puedan existir una relación jurídica, así como en los demás supuestos generadores de perjuicios.
- (Vélez 2012) en su trabajo de fin de master sobre La responsabilidad civil contractual y extracontractual: El seguro como criterio de imputación, diferencia lo que es la responsabilidad civil contractual y extracontractual, define a la primera como el incumplimiento que deriva de una obligación suscrita en un contrato y que mediante este acto ocasiona un daño; por otro lado, en la responsabilidad civil extracontractual no existe un contrato o algún convenio entre las partes que genere alguna obligación entre ellas, la relación entre las partes empieza cuando se produce un daño.

- (Taboada 2001), en su libro “Elementos de la responsabilidad civil” menciona que: A consecuencia del daño se produce el incumplimiento de una obligación voluntaria, se habla de la doctrina de responsabilidad contractual y dentro de la terminología del Código Civil Peruano de responsabilidad resulta de la inejecución de obligaciones. Antes bien, cuando se produce el daño con o sin la existencia de la relación jurídica previa entre las partes, el daño es resultado, no de la falta de una obligación voluntaria, sino del deber jurídico genérico de no causar daño a otro, en este punto nos topamos con el ámbito de la responsabilidad civil extracontractual.
- (Acuña 2017), señala que la diferencia entre responsabilidad civil contractual y extracontractual recae en las obligaciones y en el nexo causal. En relación a la responsabilidad contractual se origina del daño al no cumplir la obligación establecida en el contrato por las partes; en cuanto a la responsabilidad civil extracontractual este acuerdo no existe, pero debe cumplirse por estar establecido de acuerdo a ley.
- (Fernández 2019) en su libro “Introducción a la responsabilidad civil”, menciona que la responsabilidad civil suele ser catalogada como una reacción al ordenamiento frente a un daño, el cual genera la obligación de indemnizar al perjudicado.

Asimismo, señala las diferencias entre los sistemas de responsabilidad por inejecución de obligaciones y extracontractual:

Responsabilidad por inejecución de obligaciones	Responsabilidad extracontractual
- Preexiste una obligación (deber particular con contenido patrimonial).	- Se contraviene un deber general (el de no causar un daño a otro).
- Se lesiona un interés particular (creditorio)	- Se lesiona un interés general (la convivencia pacífica).

- (Acebrón 2020) En su master universitario sobre la responsabilidad civil en el ejercicio de la abogacía refiere que de la responsabilidad civil se desprende la responsabilidad contractual y extracontractual. La responsabilidad extracontractual está enmarcada en el artículo 1101 indicando que: serán sujetos de indemnización por daños y perjuicios en cumplimiento de su deber como consecuencia de dolo, negligencia o morosidad y de otras que se desprenda de

ellas. En conclusión, la responsabilidad civil es “la obligación de responder o indemnizar el perjuicio”. También es importante mencionar los elementos que producen la responsabilidad civil es la acción u omisión de uno o más sujetos, el daño producido que será reparado y la culpa que es la consecuencia de los hechos. No obstante, la responsabilidad contractual se origina ante el incumplimiento de las obligaciones derivadas de un contrato. Cabe acotar que la responsabilidad extracontractual no deriva de un contrato entre los involucrados.

- (Villón 2021), en su tesis “La responsabilidad civil del empleador por daños derivados de accidentes laborales en el distrito de San Martín de Porres – 2017” menciona que: con la finalidad de atribuir la responsabilidad por riesgo al empleador, es indispensable establecer si la actividad desarrollada por este, consta de agravar el riesgo al desarrollar una actividad laboral común, en ese sentido se determinó una relación significativa entre los accidentes laborales y la responsabilidad civil contractual a consecuencia de que se tomó en cuenta que el empleador debería hacerse cargo de los gastos en caso de accidentes laborales.

Legislación y jurisprudencia

- ***Legislación***

- Según el Código Civil en el artículo 1969° señala la Indemnización por daño moroso y culposo: “Aquel que por dolo o culpa causa un daño a otro está obligado a indemnizarlo. El descargo por falta de dolo o culpa corresponde a su autor”.
- En el artículo 1321° del Código Civil contempla la obligación de indemnizar en los supuestos de culpa leve e inexcusable, estableciendo que se encuentra predispuesto a la indemnización de daños y perjuicios quien no ejerza sus obligaciones por dolo, culpa leve o culpa inexcusable.
- En el código Civil artículo 1970 indica la responsabilidad objetiva, como: Aquel que mediante un bien peligroso o riesgoso, o por la ejecución de una actividad peligrosa o riesgosa, la cual cause un daño a otro, estará obligado a repararlo.
- En el artículo 1981 del Código Civil menciona que la responsabilidad por el hecho de los dependientes es: cuando un sujeto tiene bajo sus órdenes al sujeto que causa el daño, el primero deberá responder por el daño causado por el segundo, siempre y cuando dicho daño se haya realizado en el ejercicio del cargo o en cumplimiento del servicio respectivo. El autor directo y el autor indirecto están sujetos a responsabilidad solidaria.

- ***Jurisprudencia***

- Según Casación laboral 16050-2015, se tiene en cuenta en el artículo 1969° del Código Civil, el análisis de que la responsabilidad gira en torno a la conducta del agente causante del daño (análisis subjetivo), esto quiere decir, en la existencia de dolo (conocimiento y voluntad) o culpa (negligencia y/o imprudencia) en la validez del hecho generador del daño. Considerando la diversidad de accidentes laborales que pueden existir, dejando de lado el análisis del dolo debido a las pruebas de existencia de responsabilidad, la misma que también tendría connotación penal, la responsabilidad del empleador se generará siempre que, debido a la negligencia, reflejada, por el incumplimiento de normas en seguridad y salud ocupacional, de acuerdo al Principio de Prevención, se haya producido el accidente laboral.
- Según Casación laboral N° 5741 – 2017 Lima. Cuando a consecuencia de no cumplir una obligación voluntaria se genera un daño, se toma doctrinariamente como responsabilidad contractual y dentro de la terminología del Código Civil Peruano de responsabilidad derivada de la inejecución de obligaciones. De modo opuesto, cuando el daño se genera sin que exista ninguna relación jurídica previa entre las partes o incluso existiendo ella, el daño es generado no del incumplimiento de una obligación voluntaria; sino, del hecho de no causar daño a otro; pues, en este caso se encontraría en el ámbito de la responsabilidad civil extracontractual.
- Mediante la Casación laboral N° 24954-2018 Lima; se funda la solicitud de indemnización por parte de un trabajador que sufrió un accidente laboral cuando manipuló una maquinaria dentro de las instalaciones de la empresa; cabe indicar que dicha actividad no estaba dentro de las tareas establecidas por el empleador hacia el trabajador; sin embargo, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República; considera que el empleador debió de supervisar constantemente la labor ejecutada por su trabajador, y que no es suficiente la capacitación para evitar un accidente de trabajo. Esta casación señala que: Al evidenciar que los riesgos se generan según las condiciones de trabajo y afectan la salud de los trabajadores, se necesita considerar las técnicas preventivas para que erradiquen o disminuyan los riesgos en la ejecución de la prestación laboral. Estas acciones se realizan para prevenir el daño a la salud, lo será nombrado como prevención. La prevención tiene una ajustada relación con la acción de adelantarse, actuar antes de que suceda algo con el fin de evitarlo o para eludir sus efectos. En conclusión, señalamos que es una actividad dirigida a reconocer las situaciones de riesgos y prevenir que lleguen a

materializarse, aceptando de ser necesario, las medidas de protección frente a los riesgos concreto y efectivos; destacando, el nivel de seguridad en la actividad laboral.

- Casación N° 1638-2018, Lima, Indemnización por daños y perjuicios, refiere lo siguiente: en este sentido la responsabilidad civil deberá orientarse a sus principios y normativa específica. Además, actúa con ciertos criterios de objetivización como la culpa in eligendo e in vigilando, en el caso de bienes o actividad riesgosa o peligrosa (responsabilidad por el riesgo).

Categoría: Accidente de trabajo.

Definiciones

- (OIT 2009) indica que toda actividad que desarrolla el trabajo tiene un riesgo por este motivo consideramos importante mencionar algunos autores y entidades que se ocupan de regular medidas frente a los accidentes laborales. Se define como accidentes laborales a todos los hechos que ocurren bajo un contrato laboral en acción del desempeño de sus funciones y como consecuencia de ello sufra afectación física o moral.
- (Álvarez 2020), en su trabajo de investigación “Tratamiento jurisprudencial de la responsabilidad civil empresarial por accidentes de trabajo en el Perú”, concluye que: El resultado de la evaluación de los elementos de “culpa” o conducta negligente va a otorgar o librar de responsabilidad a la empresa y su motivación en adelante es prevenir los riesgos laborales y esto lo liberaría de responsabilidades futuras además la prevención ayudara a evitar posibles accidentes y tener mayor vigilancia.
- (García 2019), en su artículo “El trabajo en plataformas digitales, puro... y duro. Un análisis desde los factores de riesgo laboral”, concepto de accidente de trabajo no incluye a este rublo a diferencia de los empleos tradicionales este no cuenta con un centro de trabajo y herramientas físicas y se considera que la plataforma es una aplicación de internet. Los accidentes de trabajo o el riesgo laboral estarían causados por la pantalla, ergonómicos y psicosociales que generan daño como resultado de largas horas de trabajo.
- (Garay 2020), en su artículo define a los accidentes de trabajo pueden ser producidos por el trabajador llamados directa o por el contrario indirecta o involuntario producto de la naturaleza del trabajo que involucra materiales equipos y condiciones inadecuadas.
- (Chinchilla 2002), en su libro Salud y Seguridad en el trabajo, define al accidente de trabajo como a aquel accidente que le ocurre al trabajador durante la ejecución de la tarea

encomendada por su empleador; como también durante el traslado al centro de trabajo y a su domicilio.

- (Gómez 2015), señala en la revista cubana que según las investigaciones realizadas en Colombia para el “Ministerio de Salud y Protección social, los accidentes de trabajo son todo acontecimiento imprevisible o como consecuencia por el trabajo desarrollado y que afecte al empleado con una lesión orgánica, una afectación funcional o psiquiátrica, invalidez permanente, provisional o la muerte. Los accidentes de trabajo no solo afectan al trabajador sino al empleador con el ausentismo, la investigación nos brinda información real del alto porcentaje de accidentes laborales, sus repercusiones, las condiciones de seguridad y salud en el trabajador que son inefectivos.
- (Reyes 2012), con referencia a la ley federal define al accidente de trabajo como toda lesión orgánica, afectación funcional, inmediata, posterior o muerte como consecuencia de la actividad laboral en la circunstancia que se presenten, están incluidos todos aquellos accidentes originados por el traslado a su domicilio o al trabajo.
- (Azkoaga 2005), define al accidente de trabajo como aquel suceso inesperado que ocurre durante la actividad laboral que ocasiona consecuencias físicas o mentales en el empleado, se contemplan todos aquellos daños que generen falta por 3 días, se excluyen los accidentes durante la trayectoria de ida y vuelta del trabajo, las heridas de origen deliberado y los accidentes que tengan un origen médico durante el trabajo.

Legislación y jurisprudencia

- **Legislación**
 - Los accidentes laborales están regulados en la ley de seguridad y salud en el trabajo, ley 29783, la cual, en el título preliminar, principio de atención integral de la salud menciona lo siguiente: Los trabajadores que sufran algún accidente de trabajo o enfermedad ocupacional tienen derecho a las prestaciones de salud necesarias y suficientes hasta su recuperación y rehabilitación, procurando su reinserción laboral.
 - El principio de responsabilidad se regula mediante la ley de seguridad y salud en el trabajo, ley 29783, según este principio refiere que el empleador ante un accidente asume la responsabilidad económica, legal o de cualquier otra naturaleza que devenga en cumplimiento de su función.

- En el Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, Decreto Supremo N° 009-97-SA, artículo 2 inciso k, define al accidente de trabajo como:

Toda lesión corporal producida en el centro de trabajo o con ocasión de las labores para las cuales ha sido contratado el trabajador causadas por acción imprevista fortuita u ocasional de una fuerza externa, repentina y violenta que obra súbitamente sobre la persona, independientemente de su voluntad y que pueda ser determinada por los médicos de una manera cierta.

- En el artículo 39° del Decreto Supremo número 009-2005-TR, señala lo siguiente.

Es obligación del empleador: “a) Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo o con ocasión del mismo. b) Desarrollar acciones permanentes con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes. c) Identificar las modificaciones que puedan darse en las condiciones de trabajo y disponer lo necesario para la adopción de medidas de prevención de los riesgos laborales.

Lo que se puede ver en este artículo es que el empleador está obligado a proporcionar las condiciones adecuadas para el desempeño de las actividades laborales sin restricción alguna, ya sea labor presencial o virtual.

- Ley N° 1562 – Colombia. Artículo 3. Accidentes de trabajo, es todo acontecimiento inesperado durante la actividad laboral y en consecuencia se puede producir afectación orgánica, psiquiátrica, funcional, invalidez o la muerte. Además, el accidente de trabajo es causado por la realización de actividades laborales, recreativas, servicios temporales y se presenta ante la actuación del trabajador por cuenta propia o por indicaciones del empleador.

- ***Jurisprudencia***

- En la Casación Laboral 11947-2015, Piura. Pago de indemnización por daños y perjuicios, proceso ordinario, menciona lo siguiente:

No debe perderse de vista que el vínculo contractual laboral no obliga sólo a lo que en el acuerdo formal se expresa, sino también, en lo que hace al trabajador, a todas las cosas que emanan precisamente de la prestación de los servicios.

- Según la Casación Laboral N° 1225-2015 menciona lo siguiente:

Un accidente de trabajo se produce dentro del ámbito laboral o en la realización de una actividad laboral por el hecho o en ocasión del trabajo, tratándose normalmente de un hecho

súbito y violento lo cual ocasiona daño psíquico o físico verificable, en la salud del trabajador.

- Según el VI pleno jurisdiccional en materia laboral y previsional, se menciona lo siguiente:
Se ha determinado que el empleador es el único responsable por cualquier evento que dañe la vida o salud del trabajador y; asimismo, se añade la figura de los daños punitivos que es una sanción civil consistente en la condena al pago de una suma de dinero a un dañador calificado; y al margen de la indemnización reparatoria del perjuicio.

1.4. Formulación del problema

¿Qué tipo de responsabilidad debe aplicarse frente a un accidente laboral durante el trabajo remoto, Lima, 2021?

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar qué tipo de responsabilidad asumen los empleadores en la modalidad del trabajo remoto, Lima, 2021.

1.5.2. Objetivos específicos

- Determinar cuáles son las obligaciones de los empleadores en el trabajo remoto para prevenir y proteger a los trabajadores, Lima, 2021.
- Determinar cuáles son los daños que pueden ser reclamados por los trabajadores en caso de un accidente durante el trabajo remoto, Lima, 2021.

1.6. Supuesto jurídico

1.6.1. Supuesto jurídico general

El tipo de responsabilidad asumida por el empleador en los accidentes laborales en la modalidad de trabajo remoto en Lima 2021, es la responsabilidad contractual por culpa.

1.6.2. Supuestos jurídicos específicos

- Las obligaciones del empleador en el trabajo remoto para poder prevenir y proteger a los trabajadores en Lima 2021, deberá de ser regulada al igual que en la modalidad presencial por la ley de seguridad y salud en el trabajo.

- La determinación de los daños que pueden ser reclamados por los trabajadores en caso de un accidente laboral en el trabajo remoto en Lima 2021, es daño emergente, lucro cesante y daño moral.

1.7. Justificación

El presente trabajo titulado “LA RESPONSABILIDAD EN LOS ACCIDENTES LABORALES DURANTE EL TRABAJO REMOTO EN LIMA 2021” es importante en sus diferentes categorías por el hecho de regular los accidentes laborales ocurridos bajo la modalidad de trabajo remoto, ya que el trabajador no labora en las instalaciones de la empresa, sino desde su casa deberá de asegurar que dicho ambiente cuente con las apropiadas garantías de seguridad; el empleador deberá de constatar las condiciones en las que trabajan los empleados a fin de evitar diferentes accidentes laborales, en caso de que ocurra los gastos ocasionados deberán de ser asumidos por el empleador. Este trabajo de investigación tiene la finalidad de contribuir en el área del derecho laboral, a fin de dar a conocer las implicancias que atribuye el trabajo remoto, sobre todo cuando el trabajador sufre un accidente en su casa (lugar en el que labora), dentro de su horario de trabajo. Asimismo, pretendemos identificar qué tipo de responsabilidad deberá aplicarse frente a un accidente laboral bajo esta modalidad y también identificar las obligaciones del empleador respecto a la prevención y protección de los trabajadores, además de señalar los posibles daños que pueden ser reclamados a raíz de los accidentes suscitados, como por ejemplo, caídas por ruptura de sillas, sobre carga de energía en las conexiones deficientes (carencia de pozo a tierra), desplazamiento a diferentes niveles (pisos) del lugar de aislamiento, carencia de protección en las escaleras, etc.

Capítulo II. Método

2.1. Tipo de investigación

2.1.1. Según nivel

Investigación descriptiva:

La presente investigación según su naturaleza de estudio y su nivel identifica el enfoque de tipo descriptivo, según Diaz V. (2016), señala que tiene como objetivo estudiar la cualidad ampliamente del problema, sin que estos influyan o involucre cambios en los resultados, también requiere de delimitar características específicas. Es así que frente a la investigación planteada “La responsabilidad en los accidentes laborales durante el trabajo remoto en Lima 2021”, se puede describir la situación al detalle empleando este tipo de investigación, la cual se basa en el objetivo de estudio al describir las características del trabajo remoto.

2.1.2. Según su propósito

Aplicado:

La presente investigación es de tipo básica porque la información obtenida busca ampliar conocimientos sobre “La responsabilidad en los accidentes laborales durante el trabajo remoto en lima 2021”, facilitará responder a mi objetivo de investigación las mismas que podrán ser empleadas en futuras investigaciones y ampliar dichos conocimientos.

(Gonzales D. 2004), menciona que la investigación aplicada tiene como meta facilitar la toma de decisiones sobre los nuevos conocimientos, además comprueba la información y las acciones del contexto científico.

La investigación aplicada tiene como fin generar soluciones a los problemas, en este tipo de estudios es importante elegir la técnica adecuada., para ello se puede emplear el pensamiento analítico, sintético, reflexivo o comprensivo para arribar a las conclusiones del problema. La dificultad o carencia en este trabajo está relacionado con el “aquí y ahora”.

Con respecto a nuestro tema, este método es aplicado porque hemos encontrado una problemática en el tipo de trabajo implementado, por lo tanto, queremos generar el conocimiento necesario para los trabajadores que laboran bajo la modalidad de trabajo remoto y así pueda prevalecer sus derechos dentro del ámbito laboral.

2.1.3. Según su enfoque

Cualitativa:

Según el enfoque cualitativo es el análisis minucioso aplicado al estudio de investigación relacionado directamente con el trabajo remoto. Es así como citamos a Álvarez G. (2007), quien señala que el enfoque cualitativo es la característica principal que realiza el estudio en estado natural para luego ser interpretada. Este enfoque tiene una serie de métodos y técnicas que describe, analiza, traduce y sintetiza la información recogida de forma natural para finalmente ser interpretada. El método cualitativo es interpretativo y cumple con una serie de pasos como la observación y el análisis de los datos en su estado natural con el fin de responder la pregunta del objetivo.

2.2. Diseño de investigación

2.2.1. No experimental

Diseños transversales

a) Descriptiva:

(Sabino 1992) define a la investigación descriptiva como un tipo de investigación que tiene como objetivo describir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utiliza criterios sistemáticos que permiten establecer la estructura o el comportamiento del objeto de estudio, lo cual proporcionará información comparable con la de otras fuentes.

En el presente trabajo nosotros observamos el posible comportamiento del empleador ante un evento o accidente laboral aplicable al trabajo remoto, esto lo hacemos mediante la información obtenida por las preguntas plasmadas en las encuestas.

2.3. Población y muestra

Con respecto a la población y la muestra se podría considerar que es lo esencial e importante dentro de una investigación pues de la minuciosidad y el correcto manejo de esta información depende el éxito de una investigación por ello es importante definir población y muestra de acuerdo con los autores señalados anteriormente.

Población

En el presente trabajo nuestra población se limita en las personas que residen en Lima y laboran bajo la modalidad de trabajo remoto.

Según el INEI, la población ocupada de Lima Metropolitana alcanza 4 millones 666 mil personas.

(Arias 2016), la población de estudio es un conjunto de casos, los cuales son definidos, limitados y accesibles, y formarán el referente para seleccionar la muestra, y que cumple con una serie de criterios predeterminados.

Muestra

La muestra es obtenida de la realización de una encuesta anónima conformada por un total de 51 personas que se desempeñan en la modalidad de trabajo remoto del sexo femenino y masculino, entre 22 a 55 años, grado de instrucción superior universitario y superior instituto, profesionales del sector privado de Lima metropolitana.

(Arias 2016), en toda investigación siempre se debe determinar el número específico de participantes que será necesario incluir a fin de lograr los objetivos planteados desde un principio. Este número es conocido como tamaño de muestra, el cual es calculado mediante fórmulas matemáticas o paquetes estadísticos.

Características de la muestra: Empleados en la modalidad de trabajo remoto.

Tabla N°1

Sexo		Grado de instrucción		Cargo	Edad	Sector laboral	Cantidad
Masculino	Femenino	Superior universitario	Superior instituto	Contadores Abogados Médico Psicólogos Ingenieros Administradores Personal administrativo Supervisor	Entre 22 a 55 años	Privado	51 personas

Tipo de muestreo – no probabilístico

(Mata 1997), el muestreo es el método utilizado para seleccionar a los componentes de la muestra del total de la población. Consiste en un conjunto de reglas, procedimientos y criterios mediante los cuales se selecciona un conjunto de elementos de una población que representan lo que sucede en toda esa población.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Técnica – encuesta anónima

(Selltiz 1965), una técnica de recolección de datos define su carácter científico, en términos de utilidad y eficiencia en el proceso de la investigación social, en la medida que responde mediante un problema científico a la necesidad de la investigación, es planificada, la aplicación es controlada y es susceptible de verificación los resultados.

Instrumentos:

(Rojas 2018), La técnica o instrumento se puede utilizar para la recopilación de información en los diferentes tipos de investigaciones cuantitativa, cualitativa o mixta. En cuanto a seleccionar el método es importante que la investigación planteada responda a los objetivos. Esto significa que la técnica tiene que cumplir con una serie de pasos relacionados al método. En la presente tesis se utilizó como instrumento el cuestionario y la técnica es una encuesta para la recolección de datos, debido a que nuestro método es cualitativo.

2.5. Procedimiento y análisis de datos

Recolección de datos

Se elaboró una encuesta anónima con siete preguntas cerradas, las cuales están directamente relacionadas con la pregunta y objetivos planteados en el presente trabajo de investigación. Se formula en base a mis objetivos, se realizaron 3 preguntas respondiendo a un objetivo, esto fue desarrollado para trabajadores en la modalidad de trabajo remoto, la encuesta fue anónima. Mediante el formulario de Google, elaboramos la encuesta y la enviamos de forma digital a los trabajadores de Lima metropolitana que realizan trabajo remoto.

Análisis de datos

(Dey 1993), El análisis de datos cualitativo se dividen en los procesos que describe, clasifica y conectan la información.

(Wolcott 1994), El objeto del análisis de datos es arribar a afirmaciones que son generadas en conclusiones en diversos ámbitos. Es preciso desglosar la información como datos, notas, documentos y grabaciones. En este proceso se une la información para luego llegar a conclusiones.

(Sartori 1984), el método comparativo tiende a identificar similitudes y diferencias, lo importante para este estudio es autenticar la comparación, las diferencias se observan con las variaciones para lograr este cometido de realiza un trabaja minucioso.

El método que se utilizó como estrategia en la presente investigación es el análisis comparativo, el cual busca como su nombre refiere comparar las características, atributos y clases de nuestra muestra “personas que laboran en el ámbito privado bajo la modalidad de trabajo remoto” con los resultados obtenidos de la encuesta los pasos que se deben seguir son sistematizados y riguroso.

2.6. Aspectos éticos

Para el correcto desarrollo de la investigación se cumplió con las siguientes consideraciones éticas:

- La elaboración de la tesis sigue los estándares establecidos de acuerdo con la norma APA que estandariza y facilita la estructura formal de nuestro documento siguiendo las recomendaciones fuentes que acreditaran la formalidad de nuestro trabajo de investigación.
- La presente investigación reconoce el derecho de autor de los estudiosos al respetar la propiedad intelectual y reconocerlos por su nombre.
- Se trabaja según los lineamientos establecidos por la universidad para el desarrollo de la presente investigación porque sigue los estándares y regulaciones.
- Se cumple con la elaboración de la investigación respetando las reglas normativas del idioma español establecidas por La Real Academia Española (RAE). La importancia de regirnos por la RAE le aporta credibilidad.
- La investigación cumple con los requisitos establecidos por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) sobre el trabajo de investigación para optar el título profesional, porque asegura que el estudiante debe realizar trabajos de calidad que cumplan con los estándares establecidos.
- Se cumple con respetar lo establecido por el código de ética del abogado.

- Se trabaja siguiendo las normas metodológicas de acuerdo con el manual recomendado por la universidad; asegura el óptimo resultado de la presente investigación.

Capítulo III. Resultados

El presente capítulo muestra los resultados de nuestro estudio realizado a partir del análisis de los datos recolectados con el objeto de conocer quién asume la responsabilidad del accidente laboral durante el trabajo remoto, Lima, 2021”.

Resultado de la encuesta.

Objetivo general

Determinar qué tipo de responsabilidad asumen los empleadores en la modalidad del trabajo remoto, Lima, 2021.

En cuanto a la encuesta se obtiene los siguientes resultados:

Reglamento de la Ley N°29783 (2016), de la Ley de seguridad y salud en el trabajo. Artículo 26. Es responsabilidad del empleador respaldar al trabajador en su seguridad y salud como parte de su obligación que se da en toda organización.

Tabla N°2

<u>Preguntas</u>	<u>Alternativas</u>	<u>Respuestas en porcentaje</u>
1. ¿Ha sufrido algún accidente laboral durante su desempeño en la modalidad de trabajo remoto? (caídas, cortes, quemaduras, entre otros).	a. Si	30% (15 personas)
	b. No	70% (35 personas)
2. De ser si su respuesta anterior “si”, ¿Quién asumió los gastos ocasionados por dicho accidente?	a. Empleador	27,8% (5 personas)
	b. Trabajador.	72,2% (13 personas)

Según el contenido de la tabla acorde a las preguntas establecidas para el objetivo general, se observa con relación a la pregunta planteada ¿Ha sufrido algún accidente laboral durante su desempeño en la modalidad de trabajo remoto? del total de encuestados el 70% de ellos no sufrieron accidentes laborales a diferencia del 30% de personas que si sufrieron accidentes laborales durante el trabajo remoto.

El 27,8% de trabajadores refieren que su empleador asumió los gastos ocasionados por un

accidente laboral durante el trabajo remoto, mientras que el 72,2% de trabajadores respondieron que ellos asumieron los gastos del accidente laboral. Esto nos que indica que un sector de los empleados está siendo afectado en su derecho a la seguridad y salud en el trabajo.

1. ¿Ha sufrido algún accidente laboral durante su desempeño en la modalidad de trabajo remoto? (caídas, cortes, quemaduras, entre otros).

Figura N°1

50 respuestas

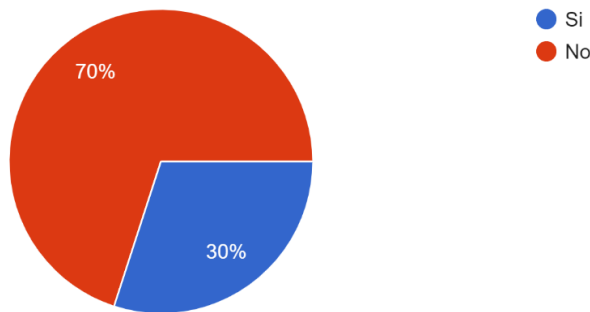
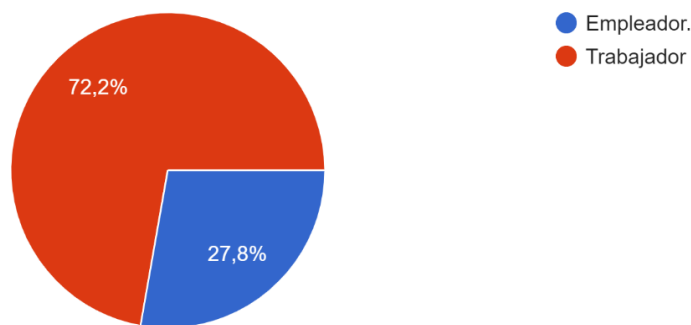


Figura N°2

2. De ser su respuesta anterior "si", ¿Quién asumió los gastos ocasionados por dicho accidente laboral?.

18 respuestas



Objetivo específico 1.

Determinar cuáles son las obligaciones de los empleadores en el trabajo remoto para prevenir y proteger a los trabajadores, Lima, 2021.

En cuanto a la encuesta se obtiene los siguientes resultados:

Guía para la aplicación del trabajo remoto (2020). El objetivo de la guía es proporcionar información relevante para que los empleadores y trabajadores puedan tener conocimiento y aplicar las disposiciones sobre el trabajo remoto.

Tabla N°3

<u>Preguntas</u>	<u>Alternativas</u>	<u>Respuestas en porcentaje</u>
3. ¿Usted tiene conocimiento de la normativa que respaldan al trabajador ante un accidente laboral durante el trabajo remoto?	a. Si	38,8% (19 personas)
	b. No	61,2% (30 personas)
4. ¿Conoce usted cuales son las instituciones del estado que respaldan al trabajador ante la vulneración de su derecho labores?	a. Si	67,3% (33 personas)
	b. No	32,7% (16 personas)

Según indica esta tabla, del total de encuestados solo el 38,8% de trabajadores poseen conocimiento de las normativas legales que lo respaldan ante un accidente laboral durante el trabajo remoto, versus al 61,2% de empleados que desconocen las normas que los protegen. Esto evidencia la falta de capacitación y políticas públicas las cuales deben impulsar e instruir a los trabajadores en los conocimientos sobre sus derechos.

Con relación a la pregunta ¿Conoce usted cuáles son las instituciones del estado que respaldan al trabajador ante la vulneración de su derecho labores? El 67,3% de empleados posee esta información y el 32,7% no cuenta con ella. Se observa que aún existe un gran porcentaje de empleados que son vulnerables ante sus empleadores por falta de conocimiento, capacitación y regulación normativa.

Figura N°3

3. ¿Usted tiene conocimiento de las normativas que respaldan al trabajador ante un accidente laboral durante el trabajo remoto?.

49 respuestas

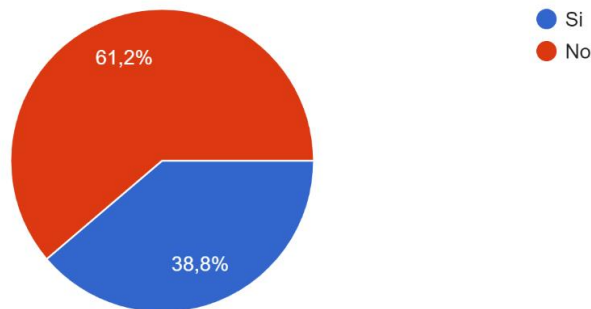
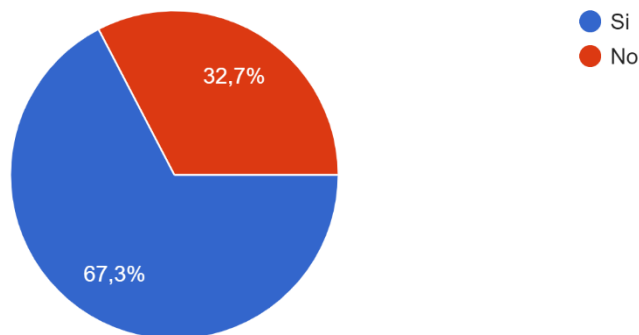


Figura N°4

4. ¿Conoce usted cuáles son las instituciones del estado que respaldan al trabajador ante la vulneración de su derecho labores?.

49 respuestas



Objetivo específico 2.

Determinar cuáles son los daños que pueden ser reclamados por los trabajadores en caso de un accidente durante el trabajo remoto, Lima, 2021.

En cuanto a la encuesta se obtiene los siguientes resultados:

Actualmente en el Perú no está regulado de manera específica la actuación del empleador frente a un accidente laboral suscitado dentro del horario de trabajo en la modalidad de trabajo remoto. Sin embargo, obtuvimos jurisprudencia del país de Chile respecto a este objetivo planteado.

Ley N° 16-744 (norma internacional) ante accidentes de trabajo, en esta ley se define el accidente de trabajo como toda lesión que sufra el trabajador a causa o con ocasión del trabajo.

También menciona que el empleador deberá formalizar la denuncia por accidente de trabajo. Sin embargo, en nuestra legislación no se considera que tipo de responsabilidad civil es la que tiene el empleador ante estos accidentes.

Tabla N°4

<u>Preguntas</u>	<u>Alternativas</u>	<u>Respuestas en porcentaje</u>
5. ¿Recibió capacitación sobre qué acciones tomar ante un accidente laboral durante el trabajo remoto?	a. Si	36,3% (18 personas)
	b. No	63,3% (31 personas)
6. ¿Identifico su empleador sobre las zonas de seguridad o riesgo en su domicilio?	a. Si	24,5% (12 personas)
	b. No	75,5% (37 personas)
7. ¿Usted identifica el área de asistencia social, área de recursos humanos, cobertura de su seguro e instituciones a quienes acudir o comunicarse ante un accidente laboral?	a. Si	65,3% (32 personas)
	b. No	34,7% (17 personas)
8. ¿Conoce usted que acciones legales puede asumir frente al incumplimiento de su empleador ante un accidente laboral durante el trabajo remoto?	a. Si	32,7% (16 personas)
	b. No	67,3% (33 personas)

Según esta tabla podemos deducir que el 36,7% de trabajadores fueron instruidos por su empleador para tomar acciones frente a los accidentes durante el trabajo remoto, de una manera general mas no especifica; mientras que el 63,3% de ellos no fueron capacitados para actuar en estos casos. Así mismo, un porcentaje minoritario de empleadores identificó como medida preventiva las zonas de riesgo y seguras dentro de los domicilios durante el trabajo remoto en el 24,5% de trabajadores; sin embargo, no se tomaron las medidas concernientes para prevenir algún

accidente, en cuanto al 75,5% sus empleadores no identificaron las zonas de riesgo y tampoco elaboraron un protocolo de seguridad, debido a la falta de legislación sobre accidentes laborales en la modalidad de trabajo remoto.

En relación al 65,3% de los encuestados señalan que no identifican el área de Trabajo social, R.H., desconocen sobre la cobertura del seguro e instituciones a quien acudir ante un accidente laboral tanto en la modalidad presencial como en el trabajo remoto a diferencia de un mínimo de 34,7% de trabajadores que posee este conocimiento, pero solo cuando se trata de accidentes presenciales.

Así también el 67,3% desconocen sobre qué acciones legales iniciar frente al incumplimiento de sus empleadores ante los accidentes laborales durante el trabajo remoto. El 32,7% afirma conocer como accionar frente a esta circunstancia cuando se trata de un accidente dentro de las instalaciones de la empresa.

En función a lo revisado anteriormente los porcentajes expuestos líneas arriba evidencia de forma preocupante la necesidad de instruir sobre los derechos laborales al personal e impulsar desde el estado políticas de promoción y prevención que velen por el derecho del trabajador reconocido y establecido en la legislación peruana, por ejemplo lo señalado en el Decreto Supremo número 009-2005-TR en su artículo 39° hace referencia sobre las obligaciones del empleador y otros documentos contenido en la OIT. Además, de identificar qué tipo de responsabilidad civil recaería sobre el empleador en caso ocurra un accidente laboral y este tenga relación con las actividades realizadas para la empresa.

Figura N°5

5. ¿Recibió capacitación sobre qué acciones tomar ante un accidente laboral durante el trabajo remoto?

49 respuestas

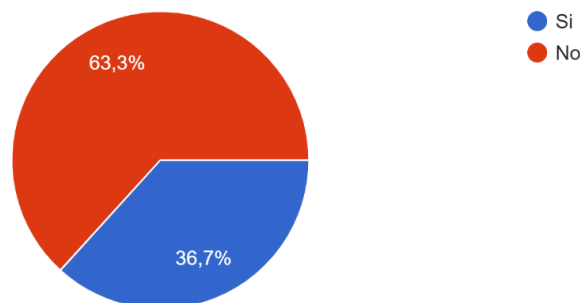


Figura N°6

6. ¿Identificó su empleador las zonas de seguridad o riesgo en su domicilio?

49 respuestas

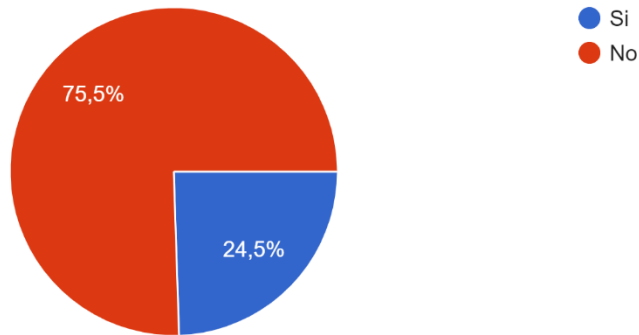


Figura N°7

7. ¿Usted identifica el área de asistencia social, área de recursos humanos, cobertura de su seguro e instituciones a quienes acudir o comunicarse ante un accidente laboral?

49 respuestas

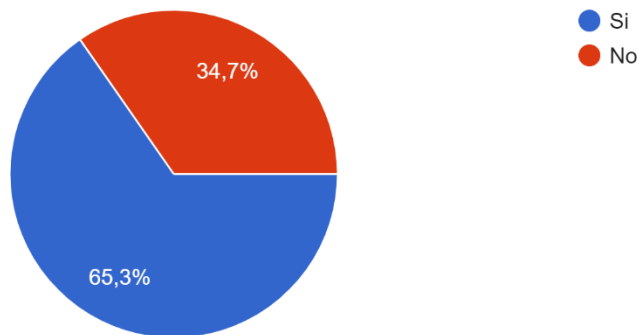
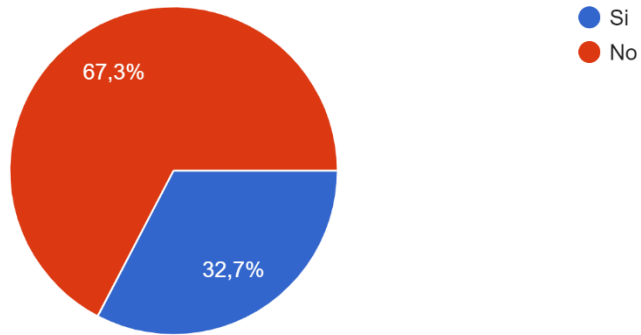


Figura N°8

8. ¿Conoce qué acciones legales puede iniciar frente al incumplimiento de su empleador ante un accidente laboral durante el trabajo remoto?

49 respuestas



Capítulo IV. Discusión y conclusiones

En el presente trabajo hemos identificado la carencia de legislación que debe aplicarse en la modalidad de trabajo remoto en el caso de accidentes de trabajo y el tipo de responsabilidad civil que contrae este hecho. Si bien es cierto en el Perú el trabajo remoto era novedoso para las empresas nacionales, obviaron legislar la protección del trabajador ante la eventualidad en un accidente, así como se hacía en la modalidad presencial, en la cual existe normativa que sanciona al empleador al no otorgarle las garantías y el ambiente adecuado para trabajar dentro de la empresa; sin embargo, este último punto carece de validez para el trabajo remoto; asimismo, existe un tipo de responsabilidad civil por parte del empleador pero solo en los casos de trabajo presencial y en actividades de riesgo, dejando un vacío legal en la identificación de dicha responsabilidad sobre los accidentes de trabajo ocurridos en el domicilio o lugar de aislamiento del trabajador. De igual modo, hemos obtenido mediante la encuesta planteada que la mayor parte de accidentes laborales en la modalidad de trabajo remoto han sido cubiertos económicamente por el trabajador, y que en mayor porcentaje carecen de conocimiento sobre la normativa que protege al trabajador en estos casos, ya que, no están reguladas normativamente, además de no haber recibido capacitación sobre las acciones a tomar ante un accidente laboral desde el lugar en el que están trabajando; ya que, tampoco existe normativa que regule dichas capacitaciones en esta nueva modalidad.

De otro lado, ten el VI Pleno Jurisdiccional Supremo si bien se ha establecido que es el empleador quien debe garantizar la salud y seguridad en el centro laboral; por tal razón, siempre será el responsable frente a cualquier suceso perjudicial para la salud o vida del trabajador, esto se aplica en la modalidad presencial. Además, de considerar dicha responsabilidad como contractual, ya que, existe el incumplimiento de obligaciones de la relación laboral, esta responsabilidad contractual tiene el factor de atribución de culpa; debiendo probar el trabajador si es dolo, culpa leve o culpa inexcusable.

Asimismo, en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, artículo 27, tenemos que el empleador debe de capacitar al empleado para garantizar la prevención de accidentes.

Sim embargo en este punto hemos podido comprobar que, en la modalidad de trabajo remoto, los trabajadores dejaron de recibir dicha capacitación, quedando expuestos ante cualquier eventualidad correspondiente a los accidentes laborales; esto pasó debido a la falta de normativa específica en la Ley del Trabajo remoto.

Limitaciones

Durante el desarrollo de la presente investigación, se presentaron las siguientes limitaciones:

- Se observó con respecto al tema “La responsabilidad en los accidentes laborales durante el trabajo remoto en lima 2021” que por ser de carácter novedoso en su conjunto escasa normativa legal.
- Una de las principales limitaciones es la falta de jurisprudencia.
- Se percibe como limitación la carencia de legislación comparada.
- En el Perú la modalidad de trabajo remoto es considerado como un trabajo poco convencional.
- No existe estadística unificada y transparente sobre la población que realiza trabajo remoto con una anterioridad de 5 años.
- El trabajo remoto es una modalidad con fecha de caducidad y por tal razón el Estado no se ha tomado en cuenta regularizar los posibles accidentes laborales que podrían existir dentro de esta modalidad.

Discusión

A continuación, sobre la investigación realizada primero se contrastará los resultados con estudios similares tomando como punto de partida cada uno de los objetivos planteados para luego ser interpretados.

Relativo al objetivo general de investigación: Determinar qué tipo de responsabilidad asumen los empleadores en la modalidad del trabajo remoto, Lima, 2021.

La discusión sobre este objetivo nos muestra que los documentos recogidos establecen que la responsabilidad ante un accidente laboral en la modalidad del trabajo remoto es la responsabilidad contractual por culpa, se necesita una regulación e implementación de la norma para ser aplicado en el trabajo remoto, cabe resaltar que existe normativa en el trabajo presencial, sin embargo, el trabajo remoto carece de normas específicas que cuiden del trabajador ante los accidentes suscitados en su domicilio o lugar de aislamiento.

Se puede observar que existe jurisprudencia sobre la responsabilidad del empleador en caso de que el trabajador sea objeto de un accidente laboral desempeñando sus funciones siempre y cuando sea bajo la modalidad presencial. Sin embargo, debido a la coyuntura por la emergencia

sanitaría un gran sector de la población empezó a realizar sus actividades laborales desde sus domicilios que equivale al llamado “Trabajo remoto”, esta situación inicia la polémica ¿Qué tipo de responsabilidad debe aplicarse frente a un accidente durante el trabajo remoto, Lima, 2021? este cuestionamiento indica que no existe normas específicas que regule la responsabilidad del empleador durante el desempeño de su labor.

En relación al objetivo se obtuvo como resultado que la mayoría de las personas encuestadas sufrieron accidentes laborales durante la modalidad de trabajo remoto, esta situación evidencio que debido a la falta de normativa que regule las capacitaciones y prevención de los accidentes de trabajo en esta modalidad, propicio que los trabajadores tuvieran que pagar los gastos médicos ocasionados ante este evento, el empleador se eximio de la responsabilidad, a pesar de que fue en horario de trabajo y realizando las actividades correspondientes a su trabajo.

Relativo al primer objetivo específico de investigación: Determinar cuáles son las obligaciones de los empleadores en el trabajo remoto para prevenir y proteger a los trabajadores, Lima, 2021.

La discusión sobre este objetivo se basa en los resultados obtenidos, la mayor parte de los trabajadores no recibieron inducción ni la planificación ante los posibles accidentes de trabajo que podrían sufrir ante la nueva modalidad adoptada, es por tal razón que evidenciamos la relación entre la falta de normas que regulan el trabajo remoto y los accidentes laborales.

Asimismo, citamos la Casación Laboral 3591-2016, Del Santa, hace referencia sobre las normas de seguridad y salud en el trabajo, la cual considera que es un derecho del trabajador y obligación del empleador cuidar la seguridad y salud en el trabajo, puede tomarse como derecho a la vida y a la integridad física, con lo cual se reconoce el derecho de los trabajadores de laborar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad.

Además, nuestra legislación en el artículo 16 del Decreto de Urgencia 026-2020, titulo II del presente D.U señala que el trabajo remoto se caracteriza por presencia física del trabajador en su domicilio.

También el DS 009-2005-TR, en su artículo 39º indica que es obligación del empleador garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores.

De acuerdo a la investigación realizada se puede inferir que es responsabilidad del empleador brindar las garantías necesarias al trabajador sobre la seguridad y la salud de acuerdo a ley, sin embargo, estas normas solo abarcan el trabajo presencial; podemos concluir nuevamente

que sigue existiendo un vacío legal respecto a la actuación y la responsabilidad del empleador ante un accidente de trabajo bajo la modalidad de trabajo remoto.

Con respecto al objetivo se puede apreciar en los resultados que los empleados no poseen conocimiento sobre la normativa que los respaldan ante un accidente en el trabajo presencial; teniendo en cuenta que cuando se realizó dicha encuesta todos los trabajadores se encontraban desarrollando sus actividades laborales bajo la modalidad del trabajo remoto.

Según el Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Decreto Supremo N° 005-2012-TR, las obligaciones del empleador son:

- a) Garantizar la difusión en todos los niveles de la organización sobre la responsabilidad en la seguridad y salud en el trabajo.
- b) Brindar información a los trabajadores, sobre la identificación de las áreas competentes que evalúan y controlan los peligros y riesgos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
- c) Delegar la supervisión a personas que estén altamente capacitadas, a fin de que estos puedan asegurar la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.
- d) Incentivar actividades que magnifiquen la comunicación y cooperación entre el personal, involucrando de manera general a todos los empleados de la organización, a fin de aplicar eficientemente los elementos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- e) Ejecutar los principios de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo indicados en el artículo 18 de la Ley y en los programas voluntarios sobre SST que implante el empleador.
- f) Establecer y aplicar políticas y programas en materia de SST, previa evaluación, en el trabajo con objetivos medibles y trazables.
- g) Incorporar medidas efectivas con el fin de identificar y eliminar los peligros y riesgos que tengan relación con el trabajo ejecutado, asimismo, promover la seguridad y salud en el trabajo.
- h) Mapear cuáles son los programas de prevención y promoción de la salud y establecer un sistema de monitoreo que evalúe el cumplimiento de estos programas.
- i) Garantizar la incorporación de medidas efectivas y que estas aseguren la participación de todos los trabajadores y representantes en la ejecución de la Política de SST y en los Comités de SST.
- j) Brindar los recursos adecuados para garantizar que las personas encargadas de la seguridad y salud en el trabajo, incluido el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, puedan cumplir los planes y programas preventivos establecidos.

Si bien es cierto, la ley de SST menciona las obligaciones del empleador para prevenir accidentes de trabajo, esto está perfilado para la modalidad presencial; sin embargo, se puede tener como base esta ley para ser aplicada en el trabajo remoto, amoldándola para esta modalidad, además de incluir formatos de identificación de riesgos, los cuales el empleador podrá usarlos después de las capacitaciones pertinentes para que tenga conocimiento de cómo identificar los riesgos, a fin de prevenir dichos accidentes e implementar las medidas de seguridad en el área física en el que se desenvolvería el empleado.

Relativo al segundo objetivo específico: Determinar cuáles son los daños que pueden ser reclamados por los trabajadores en caso de un accidente durante el trabajo remoto, Lima, 2021.

La discusión sobre este objetivo nos muestra que el trabajador no tiene conocimiento sobre las acciones jurídicas a seguir ante un accidente laboral; es más, no identifican como accidente laboral cuando ocurre en su domicilio o lugar de aislamiento.

(Alvarado 2020), en su trabajo de investigación sobre el “Tratamiento jurisprudencial de la responsabilidad civil empresarial por accidentes de trabajo en el Perú”, señala que libera de responsabilidad a la empresa la motivación de prevenir, esto reduce la posibilidad de accidentes laborales.

En relación al objetivo se obtuvo como resultado que la gran mayoría de los trabajadores no recibieron capacitaciones para actuar ante cualquier evento que se produjera durante el trabajo remoto, aún más tratándose de los accidentes en los que se podrían verse inmersos; los empleadores no tomaron en consideración esta posibilidad, ya que, no existe norma alguna que los obligue a realizar las capacitaciones bajo esa modalidad.

Debido a la existencia de accidentes laborales en el trabajo remoto, la cual no está normada, se podría considerar que el empleado en el régimen de responsabilidad civil contractual, podría reclamar la indemnización por lucro cesante, daño emergente y daño moral, siendo estos lo siguiente:

Lucro cesante: Es lo que se dejó de percibir a consecuencia de la conducta antijurídica, por ejemplo: el sueldo que dejaría de percibir debido al accidente ocurrido.

Daño emergente: Daño directo al patrimonio de la persona afectada, reduciendo de esta manera su patrimonio, por ejemplo: los gastos médicos en los que incurrió el trabajador ante el accidente laboral.

Daño moral: Es la afectación de los sentimientos de la persona afectada, por ejemplo: afectos, creencias, decoro, honor, reputación, vida privada, configuración y aspecto físico.

Implicancias

Teórica:

Esta categoría es importante porque la información recogida en el marco teórico está relacionada directamente a nuestro tema de estudio “LA RESPONSABILIDAD EN LOS ACCIDENTES LABORALES DURANTE EL TRABAJO REMOTO EN LIMA 2021”, se desarrolla en base a diferentes autores como Arango, Vidal, Fernández, G., Taboada. L., López, P. Meléndez, Higinio, Flores, Sarzo, y Chávez, D. que han sido citados por su relevancia para nuestra investigación. Así mismo, Valencia (2018) define al trabajo remoto como una nueva forma de trabajo en un espacio físico diferente a la sede de la empresa.

En nuestro país existen normas que regulan el trabajo remoto y los accidentes laborales, lo que no regulan es el tipo de responsabilidad civil ante un accidente laboral en el trabajo remoto, por este motivo nuestro estudio se centra en identificar el tipo de responsabilidad civil que se debe generar de manera específica para esta modalidad de trabajo, recolectamos información sobre este tema y la problemática que genera el trabajo remoto sin una debida regulación en el ámbito laboral.

Metodológica:

Nuestro trabajo de investigación es importante en la categoría metodología porque los instrumentos empleados son un medio para obtener resultados y responder el planteamiento del **Objetivo general** “Determinar qué tipo de responsabilidad asumen los empleadores en la modalidad del trabajo remoto, Lima, 2021”. También el planteamiento de los **Objetivos específicos** “Determinar cuáles son las obligaciones de los empleadores en el trabajo remoto para prevenir y proteger a los trabajadores, Lima, 2021.” y “Determinar cuáles son los daños que pueden ser reclamados por los trabajadores en caso de un accidente durante el trabajo remoto, Lima, 2021”.

Las respuestas obtenidas de cada objetivo serán de utilidad para futuros estudios. El presente trabajo utiliza el método cualitativo; ya que, nos basamos en las cualidades específicas del trabajo remoto y su incidencia en los accidentes a causa de esta modalidad.

Práctica:

En relación con la práctica, los resultados obtenidos durante la aplicación de la encuesta son útiles porque se relaciona directamente a nuestro tema de estudio “LA RESPONSABILIDAD EN LOS ACCIDENTES LABORALES DURANTE EL TRABAJO REMOTO EN LIMA 2021”, los hallazgos obtenidos en dicho estudio son de gran importancia porque sirven de antecedentes para futuras investigaciones relacionadas a nuestro presente trabajo.

La legislación ley 29783 de seguridad y salud en el trabajo, hace referencia a los accidentes laborales y su regulación, en esta se señala que todo trabajador tiene derecho a la atención integral de la salud y ser asistido en caso de accidentes o enfermedades hasta su recuperación y pueda ser insertado a la vida laboral.

La consolidación de toda la información recopilada y la normativa que regula los accidentes laborales en la modalidad de trabajo remoto puede ser motivo para generar nuevas leyes que protejan al trabajador ante los accidentes generados bajo esta nueva modalidad.

Conclusiones***Primero***

Para el objetivo general se puede señalar que no existe una legislación específica que trate las acciones a tomar en los accidentes laborales en la modalidad de trabajo remoto, las cuales dejan desamparados los derechos de los trabajadores que se desenvuelven en dicha modalidad y asimismo no determina la responsabilidad del empleador ante dicho hecho. El trabajo remoto a pesar de ser flexible y ofrecer grandes beneficios, era poco conocido en el Perú; sin embargo, las nuevas condiciones laborales dejaron al descubierto el vacío legal sobre el tipo de responsabilidad del empleador ante la protección a sus trabajadores en los accidentes laborales en dicha modalidad. Como primera conclusión tenemos que una vez normado los accidentes laborales en la modalidad de trabajo remoto, la responsabilidad que surgiría de este hecho sería la responsabilidad contractual por culpa; ya que, si bien es cierto el empleador estaría obligado a realizar capacitaciones para prevenir dichos accidentes, al encontrarse en un lugar físico distinto al empleado, no se podría aplicar la supervisión constante y eficiente a comparación del trabajo presencial.

Segundo

El mercado laboral se adapta constantemente a los grandes cambios, por ejemplo: así como

en la crisis del petróleo en la década de los 50 donde se propicia el teletrabajo como un recurso laboral, en el año 2020 debido a la naturaleza del Covid – 19 el Estado decretó el encierro social obligatorio, lo cual retrasó el desarrollo de la economía, para recuperar las pérdidas, se apresuró el inicio del trabajo remoto con la finalidad de activar la economía del país. Bien se sabe que no existe normativa que regule los accidentes de trabajo en la modalidad de trabajo remoto; sin embargo, recientemente se ha publicado la nueva Ley del Teletrabajo en el cual consideran como herramienta la autoevaluación para detectar los peligros y riesgos en el lugar desde donde labora el trabajador, cosa que no se consideró inicialmente en la modalidad del trabajo remoto; se podría considerar que efectivamente como señala nuestra problemática, existía la necesidad de identificar los riesgos existentes bajo esta modalidad y bajo ese enunciado conocer las obligaciones del empleador para prevenir y proteger al trabajador, en caso ocurriera un accidente dentro del domicilio en el cual labora el trabajador.

Con referencia a la encuesta planteada en nuestra investigación, la mayoría de los trabajadores respondieron que no fueron capacitados para actuar ante una eventualidad durante el trabajo remoto, tampoco fueron instruidos sobre dónde y a que institución recurrir ante un accidente laboral; cabe resaltar que un porcentaje de los encuestados respondieron tener ese conocimiento no precisamente por instrucción o capacitación de sus empleadores.

Citando la Constitución Política del Perú, sección derechos fundamentales de la persona en el artículo 2 señala que toda persona tiene derecho a la vida e integridad física; por lo tanto, en la investigación realizada obtuvimos que el empleador dejó de lado la capacitación al personal, la cual se realiza cómo medida preventiva ante una contingencia. Así mismo, es importante resaltar que, en circunstancias habituales en la presencialidad, los trabajadores son capacitados en prevención de riesgos laborales con el fin de fortalecer una cultura de prevención. Sin embargo, en esta nueva modalidad los empleadores no consideraron el hecho de realizar las capacitaciones, identificar las zonas riesgo y de seguridad en los domicilios, tampoco se dotaron de material o instrumentos básicos para desempeñar sus funciones. Todo esto gracias a la falta de normativa que regule las obligaciones del empleador ante esta nueva modalidad acogida debido al estado de emergencia.

Tercero

En relación con las acciones que se toman frente a los accidentes ocasionados durante el

trabajo remoto, primero definiremos el accidente de trabajo señalando que es toda situación imprevista o inesperada *“producida en el trabajo”* y como resultado de ella se originan lesiones orgánicas, invalidez, afectación funcional o muerte; por tal razón, es importante recordar la acotación “en el trabajo”.

Nuestra investigación nos conduce a concluir que la LEY N° 31246 ley de seguridad en el trabajo, señala que el primer principio de prevención que el empleador garantiza **“EN EL CENTRO DE TRABAJO”** es el establecimiento de medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, considerando el ámbito de prevención de riesgos laborales. Este planteamiento garantiza la seguridad en el centro laboral, pero nos lleva a reflexionar sobre la responsabilidad que tiene el empleador en caso el accidente se de en el domicilio durante el trabajo remoto, al asociar las respuestas de las encuestas, un buen porcentaje de los trabajadores asumieron la responsabilidad económica ante un accidente laboral durante esta nueva modalidad. Por lo tanto, los trabajadores podrían reclamar los daños ocasionados debido al accidente de trabajo; ya sea como daño emergente (los gastos concurridos para solventar la atención medica) y lucro cesante (los ingresos que dejaría de percibir debido al accidente).

También es importante citar el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral donde consta que las medidas de seguridad y salud en el trabajo están contenidas en las normas legales, donde se indica la obligación del empleador con sus trabajadores en controlar el lugar de trabajo, así implementar medidas para “disminuir el riesgo EN EL CENTRO DE LABORES”. Cabe resaltar que este aspecto no estaba contemplado para la modalidad del trabajo remoto.

Cuarto

Es de suma importancia tener regulada la normativa del accidente laboral en la modalidad del trabajo remoto, ya que, se desprende de esto las obligaciones del empleador y el tipo de responsabilidad civil que asumiría este; según nuestra investigación deberá ser la responsabilidad civil contractual por culpa, aquella que prevalecerá ante el accidente que ocurriera.

Consideramos que se debe tener en cuenta las capacitaciones brindadas por los empleadores bajo la modalidad de trabajo remoto y no recaer toda la responsabilidad en este; ya que, teniendo en cuenta que bajo esta modalidad no se puede supervisar físicamente al empleado. Sería necesario implementar un formato de autoevaluación de detección de riesgos para los empleados bajo esta modalidad y así el empleador estaría al tanto de las condiciones en las que trabaja su empleado; tal

cual se acaba de implementar en la nueva ley del teletrabajo; además podríamos añadir en este formato las recomendaciones del caso, así como las mejoras específicas según cada respuesta independiente de los empleados, a fin de poder evitar algún accidente laboral en la mayor parte posible.

Este trabajo de investigación nació ante la necesidad de cuidar al empleado ante un accidente de trabajo en la modalidad de trabajo remoto y tener la normativa específica respecto a la responsabilidad que acarrearía el empleador, ya que, definitivamente no puede ser igual a la que señala el trabajo presencial, esta tesis servirá para futuras generaciones como precedente, ante la posibilidad de optar nuevamente por trabajar bajo la modalidad del trabajo remoto al recaer en un caso fortuito, ya sea una pandemia o algo similar, no esperemos a volver a la situación vivida a inicios del 2020 a raíz del Covid-19, lo mejor que uno puede hacer para salvaguardar la seguridad de los empleados y regular normativamente los cuidados pertinentes en esta modalidad previniendo los accidentes laborales. Tenemos la total seguridad de que mediante nuestro trabajo de investigación el empleador y el empleado podrán guiarse y trabajar en sintonía para obtener cero accidentes durante las actividades laborales bajo esta modalidad, mediante la prevención y regulación de la autoevaluación.

REFERENCIAS

- Acebrón D. (2020) *la responsabilidad civil en el ejercicio de la abogacía*. [Tesis de Máster, Universidad de Alcalá].
https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/46150/TFM_Acebron_Llorente_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Acuña (2017) *Los límites de la responsabilidad del empleador en el pago de indemnización por daños y perjuicios por accidente de trabajo*. [Tesis de segunda Especialidad, Universidad Católica del Perú].
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8404/ACUNA_ARES_TEGUI_MARIA_LOS%20LIMITES_DE%20LA%20RESPONSABILIDAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Álvarez G., Camacho S., Lopez (2007). La investigación. Universidad Autónoma de Estado de Hidalgo Cualitativa. *Revista científica*. Universidad.
<https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tlahuelilpan/n3/e2.html>
- Álvarez, N. (2020) *Tratamiento jurisprudencial de la responsabilidad civil empresarial por accidentes de trabajo en el Perú*. [Tesis de Maestría Universidad Católica del Perú].
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/17539/ALVAREZ_LOBATO_NORKA_TATIANA%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arellano, G., (2018) *Estado del arte sobre Legislación Laboral y su Aplicación al Teletrabajo* [Tesis de Título, Universidad Alberto Hurtado].
<https://repositorio.uahurtado.cl/bitstream/handle/11242/24257/MGPOArellano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arias, J., Villasis, M., Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio, pg. 206. *Revista Alergia Mexico*.
<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Azkoaga (2005). *Manual para la investigación de accidentes laborales*. 2da edición, instituto vasco de seguridad y salud laboral, pp 38
https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/gestion_200510/es_200510/adjuntos/gestion_200510.pdf

Cabanillas (2020), *Revista iberoamericana de derecho del trabajo y de seguridad social*, volumen2.
Número 3. Pp. 13.

Chinchilla R. (2002). *Salud y seguridad en el trabajo. Costa Rica*. Editoriales EUNED.
<https://books.google.com.co/books?id=Y35TDM74KmUC&printsec=frontcover&hl=es&pli=1#v=onepage&q&f=false>

Código Civil. Editorial Jurista Editores E.I.R.L., Edición 2020.

Corte Suprema De Justicia De La República. Segunda Sala De Derecho Constitucional Y Social
Transitoria Casación laboral 16050-2015. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/03/Casacion-Laboral-16050-2015-Del-Santa-LP.pdf>

Corte Suprema de Justicia de la República. Segunda sala de Derecho Constitucional y social
transitoria. Casación laboral N° 24954-2018 Lima, Indemnización por daños y perjuicios.
Proceso ordinario-NLPT.

Corte Suprema de Justicia de la República. Sala Civil permanente. Casación N° 1638-2018, Lima,
Indemnización por daños y perjuicios.
https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/CASACI%C3%93N%20N%C2%BA1638-2018-LIMA_LALEY.pdf

Corte Suprema de Justicia de La República. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social
Transitoria. Casación Laboral 11947-2015. Piura. Pago de indemnización por daños y
perjuicios, proceso ordinario. https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/06/Accidente-laboral-por-la-muerte-del-trabajador-Cas.-Lab.-11947-2015-Piura-Legis.pe_.pdf

Decreto supremo N°010-2020-TR, Decreto de Urgencia que establece medidas excepcionales y
temporales para prevenir la propagación del COVID – 19. 21 de octubre 2022.
busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-desarrolla-disposiciones-para-el-sector-decreto-supremo-n-010-2020-tr-1865130-2/

Decreto de Urgencia 026-2020 Título II Trabajo Remoto, Materia Laboral, 15 de marzo de 2020.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/566447/DU026-20201864948->

1.pdf?v=1584330370

Decreto de Urgencia 115-2021, Decreto de urgencia que modifica los Decretos de Urgencia N° 026-2020 y N° 078-2020 y el Decreto Legislativo N° 1505.
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-de-urgencia-que-modifica-los-decretos-de-urgencia-n-decreto-de-urgencia-no-115-2021-2026383-6/>

Diaz V., Calzadilla A. (2016). Artículo científico, tipo de investigación y productividad científica en la ciencia de la salud. *Revista Científica de la Salud*
<https://www.redalyc.org/pdf/562/56243931011.pdf>

Decreto Supremo N°009-97-SA. Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud. Artículo 2 inciso K.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/284832/256625_DS009-1997.pdf20190110-18386-g55ho8.pdf

Decreto Supremo N°009-2005-TR, artículo 39 Derecho y Obligaciones del empleador.
https://www.saludarequipa.gob.pe/desa/archivos/Normas_Legales/ocupacional/REGLAMEN TO%20DE%20SEGURIDAD%20Y%20SALUD%20EN%20EL%20TRABAJO.pdf

EFE News Service (26 de marzo 2021). La salud mental de las mujeres, la mayor amenaza al trabajo remoto en Perú: PERÚ TRABAJO. Editorial: *EFE News Services, Inc.*
<https://www.proquest.com/docview/2505351645/15DDEA786F6D419FPQ/1?accountid=36937>

Escobar (2012). Tesis extensiva de la responsabilidad civil contractual. Institución universitaria de envigado
http://bibliotecadigital.iue.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12717/1308/iue_rep_pre_der_esesesc_2012_responsabilidad_art.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fernández (2019). *Introducción a la responsabilidad civil*, pp. 17, 39. Primera edición. Lima. Editorial PUCP.

Flores, A., Sarzo T. (2020) *Los alcances del deber de prevención en el trabajo a distancia: visión crítica de la Seguridad y Salud en el Trabajo aplicada al teletrabajo y trabajo remoto* [Título

de Segunda Especialidad, Universidad Católica del Perú].
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/21854/FLORES_MOLINA_ANGEL_MARTIN1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Garay, D., Venturo, C., (2020) *Factores de riesgos y accidentes laborales en empresas de construcción*, Lima. *Revista Científico*. volumen 4
<https://www.espirituemprendedores.com/index.php/revista/article/view/191/207>

García, F., Rentería, E. (2019). *De la seguridad al Riego psicosocial en el trabajo en la legislación colombiana de salud Ocupacional*. *Revista solución Jurídica*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6122470>

Gómez D., Muños D., (2015) *Caracterización de los accidentes laborales en un hospital de complejidad de la región Antioquia Colombia*. *Revista cubana de seguridad y salud*. 31p.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2015/cst152e.pdf>

Gonzales D. (2004). Investigación básica y aplicada en el campo de la Ciencia económico administrativo. *Revista Ciencia Administrativa*. pp. 29.
https://www.researchgate.net/publication/267377421_INVESTIGACION_BASICA_Y_APLICADA_EN_EL_CAMPO_DE_LAS_CIENCIAS_ECONOMICO_ADMINISTRATIVAS

Guía para la aplicación del trabajo remoto (2020). *Ministerio de trabajo y promoción del empleo*, numeral 9
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/662676/GUIA_PARA_LA_APLICACION_DEL_TRABAJO_REMOTO.pdf

Higinio, G., (2021). *Las Medidas de Prevención de Seguridad y Salud y su Incidencia en el Trabajo Remoto, durante la Pandemia, Covid-19, Miraflores, 2020* [Tesis de Titulo, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/62029>

Ley N° 16-744. Protección Frente a un accidente o enfermedad profesional
<https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/seguridad-social/sst/ley-16-744/>

López, J. (2020). Documento de trabajo IELAT “Flexibilidad, protección del empleo y seguridad

social durante la pandemia global del Covid-19". *Revista Instituto Universitario de investigación en Estudios Latinoamericano Universidad de Alcalá*, https://dialnet.unirioja.es/buscar/documentos?qu岸ysDismax.DOCUMENTAL_TODO=Flexibilidad%2C+protecci%20del+empleo+y+seguridad+social+durante+la+pandemia+global+del+Covid-19

López, L., Vásquez, S., (2019) *Efecto de la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para la empresa J y R Servicios Múltiples Chugur S.R.L - Cajamarca 2019* [Tesis de Título, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1218>

Ley 1562, Modificación del sistema de riesgo laborales y dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional, pp.3. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Ley N° 31246. Ley que modifica la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, para garantizar el Derecho de los trabajadores a la seguridad y la salud en el trabajo ante riesgo epidemiológico y sanitario. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-modifica-la-ley-29783-ley-de-seguridad-y-salud-en-e-ley-n-31246-1966676->

Organización Internacional del Trabajo Instituto Internacional de Estudios Laborales - OIT (2009). Crisis Mundial del empleo y perspectivas. Editorial: Raymond Torres. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_151264.pdf

Palacios (2020) *Trabajo remoto en el Perú ¿una figura accidental con un futuro prometedor o un llamado a uniformizar la legislación existente?* [Tesis de Título, Universidad Católica del Perú]. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/21865/PALACIOS_PALOMINO_ORIDIANA_MARI%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=

Proceso Ordinario – NLPT.. Casación Laboral N°1225-2015 Lima. Indemnización por daños y perjuicios.

<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/03/Casacion-Laboral-1225-2015-Lima-LP.pdf>

Protocolo de San Salvador (1988). *Protocolo adicional a la convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales*, https://idehpucp.pucp.edu.pe/images/docs/protocolo_ddeesscc.pdf

Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Decreto Supremo N° 005-2012-TR. https://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Decreto%20Supremo%20005_2012_TR%20_%20Reglamento%20de%20la%20Ley%2029783%20_%20Ley%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf

Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado Decreto Supremo número 009-2005-TR, menciona en el título preliminar artículo I. http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_007_2007_TR.pdf

Reyes L., (2012) *Derecho laboral*. Red Tercer Milenio. file://Downloads/LIBRO-24-Derecho_laboral.pdf

Segunda Sala de Derecho Constitucional y social Transitoria Suprema de Justicia de la República, Casación laboral N° 5741 – 2017. Indemnización por daños y perjuicios por accidente de trabajo. https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/10/Cas.Lab_.5741-2017-Lima-LP.pdf

Taboada (2001). *Los elementos de la responsabilidad civil*, Editorial Grijley, 3era edición.

Tapia, M. (2020). Trabajo remoto en procesos no urgentes a consecuencia del brote del coronavirus (Covid-19) en el Perú y su aplicación continua. *Revista Oficial del Poder Judicial*, 11(13), 439-458. doi: DOI: <https://doi.org/10.35292/ropj.v11i13.53>

Transitoria Corte Suprema De Justicia De La República. Segunda Sala De Derecho Constitucional Y Social Casación Laboral N°3591-2016, Del Santa. Recuperado de: <https://lpderecho.pe/accidente-trabajo-muerte-ordenes-empleador-aunque-cause-no-tenga-relacion-directa-cas-lab-3591-2016-del-santa/>

Valencia, A (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: Análisis y Perspectivas. *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas IUS, Revista del instituto de ciencias jurídicas de puebla, 12 (41), 203-226.*

<http://aidtss.org/revistaiberoamericana/index.php/main/issue/view/3/2y>

Vélez (2012) La responsabilidad civil contractual y extracontractual: El seguro como criterio de imputación [Tesis de Master, Universidad Complutense de Madrid].
https://eprints.ucm.es/id/eprint/15867/1/TFM-Paulina_Velez.pdf

Vidal F. (2001). La responsabilidad Civil. *Revista científica*, Fuente Universidad Católica del Perú.
pp. 390, 391, 393

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/6527/6607>

Villón (2021) *La responsabilidad civil del empleador por daños derivados de accidentes laborales en el distrito de San Martín de Porres* [Tesis de Título, Universidad Alas Peruanas].
https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/4696/1/Tesis_Responsabilidad_Civil_Empleador.pdf

VI Pleno jurisdiccional en materia laboral y previsional responsabilidad civil por accidente de trabajo aplicación del artículo 53 de la Ley N°29783 ley de seguridad y salud en el trabajo.
<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/34eb79804a5627cfa962fdb1377c37fd/VI+PLENO+JURISDICCIONAL+SUPREMO+LABORAL-+A%C3%B1o+2017-comprimido.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=34eb79804a5627cfa962fdb1377c37fd>

ANEXOS

Anexo N° 1: Matriz de consistência

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Metodología		
				Población	Diseño	Técnica
<p>Problema general:</p> <p>¿Qué tipo de responsabilidad debe aplicarse frente a un accidente laboral durante el trabajo remoto, Lima, 2021?.</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar qué tipo de responsabilidad asumen los empleadores en la modalidad del trabajo remoto, Lima, 2021.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar cuáles son las obligaciones de los empleadores en el trabajo remoto para prevenir y proteger a los trabajadores, Lima, 2021. - Determinar cuáles son los daños que pueden ser reclamados por los trabajadores en caso de un accidente durante el trabajo remoto, Lima, 2021. 	<p>Supuesto jurídico general: El tipo de responsabilidad asumida por el empleador en los accidentes laborales en la modalidad de trabajo remoto en Lima 2021, es la responsabilidad contractual por culpa.</p> <p>Supuestos jurídicos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las obligaciones del empleador en el trabajo remoto para poder prevenir y proteger a los trabajadores en Lima 2021, deberá de ser regulada al igual que en la modalidad presencial por la ley de seguridad y salud en el trabajo. - La determinación de los daños que pueden ser reclamados por los trabajadores en caso de un accidente laboral en el trabajo remoto en Lima 2021, es daño emergente, lucro cesante y daño moral. 	<p>Variable Independiente: El trabajo remoto.</p> <p>Variable Dependiente: La responsabilidad en los accidentes laborales.</p>	<p>Población: En el presente trabajo nuestra población se limita en las personas que residen en Lima y laboran bajo la modalidad de trabajo remoto.</p> <p>Muestra:</p> <p>La muestra es obtenida de la realización de una encuesta anónima conformada por un total de 51 personas que se desempeñan en la modalidad de trabajo remoto del sexo femenino y masculino, entre 22 a 55 años, grado de instrucción superior universitario y superior instituto, profesionales del sector privado de Lima metropolitana.</p>	<p>Método:</p> <p>Descriptivo</p>	<p>De instrumentos de recolección:</p> <p>Encuesta anónima.</p> <p>Del análisis de los datos:</p> <p>En la presente tesis se utilizó como instrumento el cuestionario y la técnica es una encuesta para la recolección de datos, debido a que nuestro método es cualitativo.</p>